



Le 2 juin 2020

COMMUNIQUE DE PRESSE

Actionnariat salarié : un atout pour la relance, des dangers à éviter...

En conséquence de la crise sanitaire provoquée par l'épidémie du COVID-19, le monde connaît sa plus grave crise économique depuis près d'un siècle et risque, à défaut de plans de relance dans les pays affectés, de s'enfoncer dans une récession profonde et durable. La France devrait engager à partir de l'automne 2020 un plan de relance afin de permettre aux entreprises anciennes ou nouvelles viables, mais souvent trop fortement endettées, de rétablir ou de disposer d'un niveau de fonds propres permettant d'assurer leur pérennité et de saisir les opportunités qu'offrent en général, à la sortie des crises majeures, les mutations économiques et sociétales.

L'actionnariat salarié peut jouer un rôle important dans la relance en procurant aux entreprises de toutes tailles des ressources significatives et pérennes, seul ou au côté d'autres investisseurs publics ou privés. De nombreux salariés ou anciens salariés confinés ont augmenté leur épargne qui reste en attente d'opportunités d'investissement. Mobiliser cette épargne pour augmenter les fonds propres, c'est renforcer la confiance des salariés dans leurs entreprises et **les faire davantage bénéficier de la valeur qu'elles créent, en les associant à leur capital.**

La FAS appelle en conséquence au recours à l'actionnariat salarié, notamment dans les PME et ETI constituées sous la forme de société anonyme, de société en commandite par actions ou de société par actions simplifiée, dès lors que cela permettra de les pérenniser durablement après la crise et de développer leurs activités. Elle souhaite que dans ce but le plan de relance comporte des mesures fortes, comme la suppression du forfait social pour l'abondement versé par les PME lors de la souscription de leurs actions par les salariés et la possibilité dans le cadre d'accords d'entreprise de verser bonus, primes discrétionnaires, ainsi que des heures supplémentaires et des jours de repos sous formes d'actions de l'entreprise placées dans le Plan d'épargne d'entreprise.

Mais l'actionnariat salarié dont la réussite passe par la confiance des salariés dans l'avenir de leur entreprise ne saurait être un moyen ultime pour retarder la fin d'entreprises ayant malheureusement cessé d'être viables ou pour empêcher une reprise par un tiers devenue inéluctable.

Certains en Europe ont évoqué une transposition du modèle ESOP utilisé principalement aux Etats-Unis en alternative aux fonds de pension. L'ESOP est un trust qui permet aux salariés d'acquérir des actions de l'entreprise dans un cadre collectif, qu'ils doivent en général garder jusqu'à leur sortie de l'entreprise, notamment jusqu'à leur départ à la retraite, moment où ils

recupèrent le produit du rachat des actions. Les salariés ne financent pas l'acquisition de ces actions, réalisée grâce à un apport de l'entreprise ou à une dette contractée par le trust. Les salariés ne disposent en contrepartie d'aucun des droits essentiels de l'actionnaire.

L'ESOP peut séduire des entreprises lourdement endettées, parce qu'il leur permet de transférer à la collectivité des salariés une dette équivalente à la valeur des fonds propres qu'elles obtiennent en leur faisant acquérir des actions grâce à un emprunt contracté par le trust. L'ESOP peut aussi séduire certains dirigeants parce qu'il évite de consentir aux salariés les droits essentiels d'un actionnaire : l'information sur la situation et les comptes, le droit aux dividendes, la participation à la gouvernance en contournant par le biais d'une fiducie les dispositions du code de commerce.

La FAS met en garde contre les risques de ce pseudo modèle d'actionnariat salarié :

- risque pour l'entreprise qui miserait sur le transfert d'endettement, car celui-ci suppose que l'ESOP trouve des prêteurs qui n'accepteront de financer l'acquisition des actions que s'ils ont confiance dans la pérennité de l'entreprise et vraisemblablement qu'avec une garantie crédible donnée par cette dernière ;
- risque pour des épargnants prêteurs si, à défaut de pouvoir recourir aux banques, l'ESOP recherche un financement participatif ;
- risque pour les salariés espérant obtenir à très bon compte un capital au moment de partir à la retraite et qui renonceraient à épargner dans le cadre d'un plan d'épargne retraite réformés dans le cadre la « Loi PACTE ».

Elle rappelle que l'actionnariat salarié est fondamentalement un pacte de confiance entre l'entreprise et tout ou partie de ses salariés reposant sur :

- l'engagement financier du salarié qui affecte une partie de son épargne et, dans la mesure où ses moyens le lui permettent, la contribution de l'entreprise ;
- la participation des salariés en tant qu'actionnaires à la gouvernance de l'entreprise, soit directement, soit par leurs représentants élus ;
- la possibilité de récupérer leurs avoirs lors d'évènements importants de la vie et pas uniquement lorsqu'ils quittent l'entreprise ;
- en cas d'appel à l'épargne des salariés, le respect de dispositifs légaux pour leur information sur l'entreprise, la portée de leur engagement et la protection contre tout détournement de leurs avoirs.

La législation française offre un cadre favorable à l'actionnariat salarié. La France est de ce fait le pays d'Europe où il s'est le plus développé, même s'il n'est encore qu'insuffisamment répandu dans les PME et ETI. Il serait regrettable qu'apparaissent des modèles le dénaturant ou qui ne serviraient qu'à tenter de prolonger des entreprises ayant cessé d'être viables tout en leurrant leurs salariés.

Contact FAS

Loïc Desmouceaux
Président de la FAS

contact@fas.asso.fr

www.fas.asso.fr

<https://guide.fas.asso.fr/>